



JURNAL ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA VOL. 12 No. 1, Th. 2021 (108-117)

(Print ISSN 2613-9561 Online ISSN 2686-245X)

Tersedia online di https://ejournal2.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK KESEHATAN BALI DEWATA DENPASAR

Diterima: 24 Februari 2021 ; Direvisi: 30 Maret 2021; Disetujui: 26 Agustus 2021

Permalink/DOI: https://doi.org/10.23887/jurnal_ap.v12i1.414

I.W.C. Adiguna¹, D.G.H. Divayana², I.G.K.A. Sunu³

^{1,2,3}. Program Studi Administrasi, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

e-mail: cahyadi.adiguna@undiksha.ac.id¹, hendra.divayana@undiksha.ac.id², arya.sunu@undiksha.ac.id³

Abstrak

Guru memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besaran kontribusi kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Untuk mencapai tujuan tersebut peneliti menggunakan pendekatan *ex-post facto* dengan sampel penelitian 40 orang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dihasilkan bahwa (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 31,27%, (2) Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 24,46%, (3) Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif 29,67%, (4) Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 85,40%. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian ketiga faktor tersebut dapat dijadikan prediktor terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

Abstract

Teachers have an important role in improving the quality of education, teacher performance is influenced by internal and external factors. This study aims to determine the magnitude of the contribution of transformational leadership, work discipline and work motivation of teachers at the Denpasar Bali Health Vocational School. To achieve this goal researchers used an ex-post facto approach with a sample of 40 people. The collected data were analyzed using simple regression and multiple regression. Based on the research that has been done it is produced that (1) There is a significant contribution of transformational leadership to teacher performance with an effective contribution of 31.27%, (2) There is a significant contribution of work discipline to teacher performance with an effective contribution 24.46%, (3) There is a significant contribution of work motivation to teacher performance with an effective contribution of 29.67%, (4) There is a significant contribution together transformational leadership, work discipline, and work motivation on teacher performance that is equal to 85.40%. Based on the results of this study it can be concluded that transformational leadership, work discipline, and work motivation contribute significantly to teacher performance, thus these three factors can be used as predictors of teacher performance at SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

Keywords: Transformational leadership; Work Discipline; Work Motivation; Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan, karena inti dari pendidikan adalah kegiatan belajar mengajar yang memerlukan peran dari guru. Begitu pentingnya peran guru dalam men transformasikan ilmu pengetahuan, banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan atau peningkatan kualitas guru. Oleh karenanya peningkatan kinerja guru merupakan hal yang mutlak harus dilakukan, agar guru dapat melakukan tugas dan fungsinya secara profesional. Sebagai pendidik profesional, guru bukan saja dituntut melaksanakan tugasnya secara profesional, tetapi juga harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang profesional. Dalam dunia pendidikan, kinerja dan profesionalisme guru sangat perlu karena mengajar sebagai inti dari proses pendidikan. Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai Proses pembelajaran yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, disiplin profesionalisme guru dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru berkaitan erat dengan kompetensi guru, artinya agar memiliki kinerja yang baik seorang guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Jika seorang guru tidak memiliki kompetensi yang baik maka tidak akan mungkin memiliki kinerja yang baik. Pemandiknas Nomor 16 Tahun 2007 yang didalam menyatakan kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya. Wagiran dalam Jurnal Pendidikan Evaluasi Pendidik Ada beberapa indikator untuk meingkatkan kemampuan dalam proses belajar. Slameto. (2018) dari jurnal penelitian tentang kinerja guru menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja adalah tentang indikator kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi: (a) Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan pendidikan. (b) Menyesuaikan analisa materi pelajaran. (c) Menyusun program semester. (d) Menyusun program atau pembelajaran. (2) Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar meliputi: (a) Tahap pra intruksional. (b) Tahap intruksional. (c) Tahap evaluasi dan tidak lanjut. (3) Kemampuan mengevaluasi, meliputi: (a) Evaluasi normative. (b) Evaluasi formative. (c) Laporan hasil evaluasi. (d) Pelaksanakan program perbaikan dan pengayaan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam era globalisasi, kepemimpinan merupakan tindakan yang sangat penting, dan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau terhambatnya pencapaian tujuan dalam suatu organisasi, oleh karena itu agar dapat bekerja secara terarah khususnya dalam dunia pendidikan diperlukan kemampuan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya. suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya; tujuannya adalah untuk mereward kinerja sebelumnya dan memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim, atau individu.

Kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang digunakan oleh manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja yang maksimal dalam mencapai serangkaian tujuan organisasi. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Hadiana. (2018) Kepemimpinan transformasional adalah "Kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Kemudian Sanjaya. (2016) kepemimpinan yang memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab bawahan serta imbalan yang dapat mereka harapkan jika standar yang ditentukan tercapai dengan mengkonfirmasi bahwa kepercayaan pemimpin adalah konsekuensi kepemimpinan transformasional karena para pemimpin transformasional

memberdayakan dan mendorong pengikut untuk membuat keputusan, sehingga mendapatkan pengikut yang baik, kepercayaan pada pemimpin tim membantu menjelaskan dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja. Peran mediasi kepercayaan pada pemimpin tim mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin mengembangkan sekolah yang berkualitas. Perencanaan kepemimpinan transformasional diperlukan karena berbagai informasi terkini ditransformasikan kepada seluruh komunitas sekolah, kepemimpinan transformasional dapat digunakan untuk menggambarkan kepemimpinan dalam cakupan yang luas, dari upaya yang sangat spesifik untuk mempengaruhi seluruh organisasi dan bahkan seluruh budaya.

Disamping itu keberhasilan sekolah juga dipengaruhi oleh disiplin kerja para guru yang sekaligus menjadi tauladan bagi siswa. Dikatakan bahwa manusia yang sukses adalah manusia yang mampu mengatur dan mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin. Berkaitan dengan disiplin itu sendiri para ahli memiliki bermacam-macam pemaknaan seperti yang diungkapkan oleh Martoyo (2000:151) disiplin itu berasal dari bahasa Latin dari kata "discipline" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Berdasarkan Kamus Besar bahasa Indonesia Edisi Ketiga tahun 2001 ada tiga makna: (1) tata tertib (di sekolah, kemiliteran dst); (2) ketaatan kepada peraturan (tata tertib dst); (3) bidang study yang memiliki objek sistem dan metode tertentu. Aninditya (2017) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati, disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan. Disiplin dalam bekerja sangat penting artinya bagi guru. Karena itu, kedisiplinan harus ditanamkan secara terus menerus kepada guru. Penanaman yang terus menerus menyebabkan disiplin tersebut menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing, pada umumnya mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Sebaliknya orang yang gagal, umumnya tidak disiplin. Sesungguhnya masalah kedisiplinan menjadi perhatian bagi setiap manusia. Disiplin mempunyai peran sangat penting dalam mengarahkan kehidupan manusia untuk meraih cita-citanya serta kesuksesannya dalam bekerja, karena tanpa adanya kedisiplinan maka seseorang tidak mempunyai patokan tentang apa yang baik dan yang buruk dalam tingkah lakunya. Amboyo (2016) menyimpulkan Disiplin Kerja Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri, Disiplin tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan. Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik serta untuk meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku guru sehingga guru secara sukarela menaati pekerjaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan sebagai prosedur untuk mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan. Apabila disiplin dapat dilaksanakan secara baik serta tidak menunda waktu maka masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah

Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan juga ditentukan antara lain dengan dengan motivasi guru yang kuat sehingga memiliki semangat untuk melaksanakan tugas profesinya. Motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. antara lain: keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja. Ardiana (2018) menyimpulkan dari hasil penelitiannya bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, sementara Wibowo. (2018) dalam

hasil penelitian menyatakan bahwa berpendapat bahwa motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi. Menurut Moekijat (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu. Motivasi Kerja Pandangan kerja dan bekerja dewasa ini, bukanlah seperti pandangan konservatif yang menyatakan bahwa kerja jasmaniah adalah bentuk hukuman sehingga tidak disukai orang. Akan tetapi dewasa ini, kerja dan bekerja sudah menjadi kebutuhan. Motivasi kerja guru diukur dalam dua dimensi, yaitu motivasi eksternal dan motivasi internal. Motivasi eksternal meliputi: hubungan antarpribadi, penggajian atau honorarium, supervisi kepala sekolah, dan kondisi kerja. Motivasi internal meliputi: dorongan untuk bekerja, kemajuan dalam karier, pengakuan yang diperoleh, rasa tanggung jawab dalam pekerjaan, minat terhadap tugas, dan dorongan untuk berprestasi.

Kondisi yang ada di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar ada beberapa permasalahan yang muncul baik dari segi *internal* maupun *eksternal* yang mengambat dalam proses peningkatan kinerja guru, hal ini berimplikasi pada *output* yang dihasilkan kurang maksimal. Permasalahan yang muncul diantaranya adalah: Kepemimpinan Kepala Sekolah yang tidak berpengaruh pada peningkatan mutu, kurangnya kedisiplinan, kurangnya kualitas dalam menyampaikan pembelajaran pada siswa, kurangnya kompetensi pada guru dalam bidang mata pelajaran, karena guru tidak hanya mengampu satu mata pelajaran saja yakni disesuaikan dengan kebutuhan pengajar dalam mata pelajarannya, contohnya: pembagaaian tugas mengajar guru disesuaikan dengan kebutuhan mata pelajaran yang diampunya. Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Disiplin guru dan motivasi guru terlihat sangat berpengaruh terhadap kinerja guru

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka berikut ini dapat dikemukakan identifikasi masalah sehubungan dengan kinerja guru adalah sebagai berikut; (1) datang kesekolah hanya pada saat ada jam mengajar, (2) kehadiran guru kesekolah maupun kekelas sering terlambat dan meninggalkan, mendahului waktu berakhirnya pelajaran, (3) jarang membuat persiapan mengajar, (4) jarang memeriksa tugas-tugas maupun hasil ulangan siswa, (5) lebih banyak memberikan catatan, (6) bersikap acuh terhadap kemauan dan perkembangan lptek, (7) minimnya keinginan untuk meningkatkan kemampuan, (8) merasa puas dengan melakukan tugas-tugas rutin dari hari ke hari saja, (9) kepemimpinan kepala sekolah cenderung berorientasi pada pola birokrasi yang ditentukan oleh sistem pemerintah, dimana gaya kepemimpinan cenderung otoriter dan bersifat menilai guru serta menonjolkan pola instruksi dan kurangnya pendelegasian, (10) Semangat kerja guru yang belum terlihat dan cenderung apa adanya, tidak ada inisiatif untuk mengerjakan tugas dengan baik

Berdasarkan fakta diatas dan mengingat pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, didiplin kerja dan motivasi kerja dalam membangun kinerja guru maka peneliti penting mengadakan penelitian terkait "Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar".

Tujuan Penelitian adalah; (1) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (2) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (3) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan motivasi kerja sekolah terhadap kinerja guru terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (4) Untuk mengetahui kontribusi yang signifikan secara Bersama-sama kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

Kinerja guru yang diteliti dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan merencanakan pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, (4) kemampuan melaksanakan pembimbingan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja guru

adalah kuesioner. Kuesioner yang disusun mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan landasan teori yang dipakai acuan.

Kepemimpinan transformasional yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avaluio, dimana kepemimpinan kepala sekolah dan menjalankan tugasnya sebagai seorang pemimpin yang membuat para pengikutnya menjadi lebih peka pada nilai dari hasil pekerjaan, mengaktifkan kebutuhan-kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi, dan menyebabkan para pengikut mengindahkan kepentingan diri sendiri untuk kepentingan organisasi yang meliputi empat dimensi, yaitu: (1) Dimensi Kharisma (*Charisma*) dengan indikator: (a) menyampaikan visi dan misi, (b) memunculkan rasa bangga, (c) mendapatkan respek dan kepercayaan. (2) Dimensi Inspirasi (*Inspiration*) dengan indikator: (a) Mengkomunikasikan harapan tinggi, (b) Mengekspresikan tujuan penting dalam cara yang sederhana. (3) Dimensi Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*) dengan indikator: (a) Mengalakkan kecerdasan, (b) Rasional, (c) Pemecahan masalah secara berhati-hati. (4) Dimensi Individual konsidran (*Individualized Considration*) dengan indikator: (a) Menunjukkan perhatian terhadap pribadi, (b) Melatih, (c) Menasehati. Instrumen yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional adalah kuesioner yang disusun mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan

Disiplin kerja yang diteliti adalah skor yang diperoleh guru dalam menjawab kuisisioner disiplin kerja guru. Kuesioner yang dibuat menggunakan skala likert 1-5. Hadisaputro menyatakan bahwa kata disiplin dalam kamus besar bahasa Indonesia Edisi Ketiga tahun 2001 ada tiga makna yaitu: (1) waktu dan kehadiran guru; (2) tugas dan tanggung jawab; dan (3) semangat kerja. Instrumen yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja guru adalah yang disusun mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan landasan teori yang dipakai acuan.

Motivasi kerja yang diteliti dalam penelitian adalah semacam reaksi, dorongan dan perasaan-perasaan yang timbul dari dalam pada diri seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka memenuhi kebutuhan atau mengarahkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini disusun berdasarkan teori yang disampaikan oleh uno (2007), motivasi kerja guru yang diharapkan terwujud melalui indikator sebagai berikut: (1) tanggung jawab dalam melakukan kerja, (2) prestasi yang dicapainya, (3) pengembangan diri, serta (4) kemandirian dalam bertindak. Keempat hal tersebut merupakan indikator penting untuk menelusuri motivasi kerja guru. Skor variabel motivasi kerja dinyatakan dalam bentuk angka (interval) yang diperoleh melalui kuisisioner motivasi kerja guru. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah kuesioner yang disusun mengacu pada indikator-indikator yang telah ditetapkan sesuai dengan landasan teori yang dipakai acuan.

Gagasan untuk melakukan penelitian tentang kontribusi kepemimpinan dan disiplin ini setelah mempelajari penelitian yang dilakukan oleh Cahaya, I Made Elia. (2010) dengan judul "Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru (Studi pada para guru SMP di kecamatan Kuta Utara dengan hasil penelitian menunjukkan (1) terdapat kontribusi positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru sebesar 11,0%, (2) terdapat kontribusi antara supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 19,3%, (3) terdapat kontribusi antara kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 27,0%, (4) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, supervisi kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 57,3%. Sehingga disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan transformasional, supervisi kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru

Kerangka Berpikir berpikir dalam penelitian ini adalah; (1) Kontribusi Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru, bahwa Dengan kepemimpinan transformasional yang baik, maka guru akan dapat meningkatkan kinerjanya atau prestasi kerja yang diharapkan. Guru dalam melak sanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi diman tempat bekerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja guru.

Dengan demikian berdasarkan uraian diatas tersebut dapat diduga bahwa dengan adanya kepemimpinan transformasional yang baik maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. (2) Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, bahwa semakin baik disiplin kerja akan semakin tinggi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan uraian diatas dapat diduga bahwa disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru. (3) Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, bahwa dengan adanya motivasi kerja pada diri guru, maka guru akan melakukan pekerjaan dengan ikhlas, tanpa paksaan dan menyenangi pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan pemaparan di atas dapat diduga bahwa terdapat kontribusi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru.

Hipotesis Penelitian Berdasarkan kajian teori dan empiris yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah; (1) Terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (2) Terdapat kontribusi yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. (4) Secara bersama-sama terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian "*ex post facto*". Menurut Sugiyono (2008) penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi, dan kemudian merunut ke belakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor penyebab terjadinya peristiwa yang diteliti. Dilihat dari teknik analisis datanya, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk meneliti kemungkinan hubungan antar variabel. Bentuk hubungan yang dimaksud adalah hubungan determinatif, karena penelitian ini berusaha untuk mencari besarnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional (X_1), disiplin kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) dengan kinerja guru (Y) di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Penelitian ini juga termasuk penelitian deskriptif, karena hanya mengukur variabel yang ada tanpa mempengaruhi atau memanipulasi variabel.

Populasi adalah keseluruhan objek dalam suatu penelitian. Nawawi (dalam Ridwan, 2004:8) menjelaskan bahwa "populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung atau pengukuran kuantitatif maupun kualitatif terhadap karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap". "Objek yang lengkap" dimaksudkan adalah subyek beserta gejala yang terdapat dalam di dalam subjek tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah semua SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar jumlahnya 40 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Selanjutnya dijelaskan, "teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel". Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling* (Sugiyono, 2003:91). Terkait dengan besar kecilnya jumlah anggota sampel, Paramartha (2009:137) menyatakan bahwa, jumlah sampel tergantung besar kecilnya populasi yang diperoleh dengan menggunakan rumus penentuan sampel. Karena populasi di bawah angka 100 maka pada penelitian ini sampel penelitian adalah 40 orang guru.

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah data tentang kecerdasan spiritual, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk memperoleh data mengenai variabel tersebut, metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti mengenai variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner ini digunakan untuk menjaring data Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

Instrument penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dari sumber data. Dalam penelitian ini terdapat empat instrument yang digunakan sesuai dengan

jumlah variabel penelitian, yaitu: (1) instrumen kepemimpinan transformasional, (2) instrumen disiplin kerja, (3) instrumen motivasi kerja, (4) kinerja guru.

Alternatif jawaban pada masing-masing butir disusun dengan lima skala, skor tertinggi diberi nilai 5 dan skor terendah diberi nilai 1, dengan rincian sebagai berikut: untuk jawaban: selalu/sangat setuju diberi nilai skor 5, sering/setuju diberi nilai skor 4, jarang/tidak setuju diberi skor 3, kadang-kadang/ragu-ragu diberi skor 2, tidak pernah/sangat tidak setuju 1.

Sebelum instrumen digunakan untuk mengambil data pada sampel penelitian, maka terlebih dahulu setiap butir instrumen diuji validitas dan realibilitasnya. Uji validitas instrumen dilakukan dengan 2 metode yaitu: (1) uji validitas isi/konstruk yang dilakukan oleh pakar/ahli dalam bidang yang sesuai dengan variabel penelitian, (2) uji validitas butir instrument yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap butir instrument dengan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*.

Untuk menentukan validitas atau kesahihan setiap butir instrument, hasil hitung korelasi r_{xy} dikonsultasikan dengan r_{tabel} = pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $n=40$. Kriteria pengambilan keputusan adalah r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka butir instrument tersebut dinyatakan valid, sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka butir instrument tersebut dinyatakan tidak valid atau gugur.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini. Sedangkan statistik inferensial yang digunakan adalah statistik parametrik, karena data yang akan dihasilkan pada penelitian ini telah dirancang untuk mendapatkan data interval yang berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Statistik ini digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan dan diinferensikan kepada populasi dimana sampel diambil.

Analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis korelasi, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier ganda tiga prediktor. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus korelasi *product moment*.

Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menganalisis data masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan analisis regresi linier ganda tiga prediktor digunakan untuk menganalisis data semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Data hasil penelitian yang telah terkumpul perlu dideskripsikan terlebih dahulu sehingga akan memudahkan pemahaman. Untuk keperluan ini data kecerdasan spritual, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dideskripsikan dengan statistik deskriptif. Statistik deskriptif ini dilakukan agar dapat mendeskripsikan atau member gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Pada statistik deskriptif ini, akan disajikan data hasil penelitian berupa tabel biasa, tabel distribusi frekuensi, grafik, penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data hasil kuesioner untuk 4 variabel yaitu; Kinerja guru, Kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja dianalisa menggunakan software program SPSS versi 26 *for Windows* dan ditentukan juga kualifikasi atau kategori skornya, statistic data dilihat pada tabel 1 di bawah ini

Tabel 1 Indeks Statistik Variabel Penelitian

Variable Penelitian	Mean	Median	Std. Deviation	Min	Max
Kinerja Guru	176,95	180,0	11,927	152	197
Kepemimpinan Transformasional	142,03	142,5	9,947	119	160

Disiplin Kerja	148,10	148,5	7,903	132	162
Motivasi Kerja	143,00	143,0	9,351	116	157

Berdasarkan hasil analisis statistik tersebut dapat dijelaskan bahwa (1). Secara umum rata-rata skor kinerja guru diperoleh sebesar 176,95 dengan simpang baku sebesar 11,927 maka ini menunjukkan bahwa kecenderungan rata-rata kinerja guru dikatakan *sangat baik* yaitu berada pada interval $160,5 \leq x$ sebagai interval skor ideal yang ditetapkan. (2) Secara umum rata-rata skor Kepemimpinan transfor masional kepala sekolah diperoleh sebesar 142,03 dengan simpang baku 9,947 maka ini menunjukkan bahwa kecenderungan rata-rata Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dikatakan *sangat baik* yakni berada pada interval $127 \leq x$ sebagai interval skor ideal yang ditetapkan. (3) Secara umum rata-rata skor Disiplin kerja diperoleh sebesar 148,10 dengan simpang baku 7,903 maka ini menunjukkan bahwa kecenderungan disiplin kerrja guru dikatakan sangat baik yakni berada pada interval $129 \leq x$ sebagai interval skor ideal yang ditetapkan. (4) Secara umum rata-rata skor Motivasi kerja diperoleh sebesar 141,00 dengan simpang baku 9,351 maka ini menunjukkan bahwa kecenderungan rata-rata Motivasi kerja guru dikatakan *sangat baik* yakni berada pada interval $127,5 \leq x$ sebagai interval skor ideal yang ditetapkan.

Kemudian Pada hasil uji normalitas penyebaran data dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh hasil sebagai berikut Kinerja guru 0,126 (normal), kepemimpinan transformasional kepala sekolah 0,078 (normal), disiplin kerja 0,072 (normal), dan Motivasi kerja 0,116 (normal) sehingga hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data seluruh variabel dalam keadaan normal

Dari uji hipotesis mendapatkan hasil bahwa (1) terdapat hubungan positif dan signifikan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 4022,828 + 40,133x_1$ dengan $F_{hitung} = 100.236$ dan $F_{tabel} (\alpha=0,05) = 4,08$ serta signifikansi (sig) = 0,000 < 0,005, yang berarti signifikan dan linier, dengan besaran kontribusi 72,50%, hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 85,20% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 31,27% dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi signifikan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar (2) terhadap hubungan positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 3326,020 + 58,471X_2$ dengan $F_{hitung} = 56.884$ dan $F_{tabel} (\alpha=0,05) = 4,08$ serta signifikansi (sig) = 0,000 < 0,005, yang berarti signifikan dan linier, dengan besaran kontribusi 60,00%, dengan hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 77,40% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 24,46% dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar (3) bahwa terhadap hubungan positif dan signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan persamaan garis regresi $\hat{Y} = 354,356 + 52,646x_3$ dengan $F_{hitung} = 67.381$ dan $F_{tabel} (\alpha=0,05) = 4,08$ serta signifikansi (sig) = 0,000 < 0,005, yang berarti signifikan dan linier, dan besaran kontribusi 63,90% hubungan positif antara supervisi akadmik dengan kinerja guru sebesar 80,00% dan sumbangan efektif (SE) sebesar 29,67% dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar (4) terdapat kontribusi yang positif dan signifikan secara bersama-sama Kepemimpinan transfor masional, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar dengan kontribusi sebesar 85,40% dan persamaan garis regresi berganda $\hat{Y} = 22,883 + 0,440X_1 + 0,477X_2 + 0,472X_3$, dengan $F_{hitung} = 70.046$ dan $F_{tabel} (\alpha=0,05) = 4,08$ serta signifikansi (sig) = 0,000 < 0,005, yang berarti signifikan dan linier dengan kontribusi dan sumbangan efektif sebesar 85,40% hal ini dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Untuk memudahkan melihat hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	Persamaan Garis	Koefisien Korelasi (%)	Kontribusi	Sumbangan
----------	-----------------	------------------------	------------	-----------

	Regresi			(%)	Efektif (SE) (%)
X ₁ dengan Y	$\hat{Y} = 4022,828 + 40,133x_1$	0,367	85,20	72,50	31,27
X ₂ dengan Y	$\hat{Y} = 3326,020 + 58,471x_2$	0,316	77,40	60,00	24,46
X ₃ dengan Y	$\hat{Y} = 354,356 + 52,646x_3$	0,370	80,00	63,90	29,67
X ₁ , X ₂ , X ₃ , dengan Y	$\hat{Y} = 22,883 + 0,440x_1 + 0,477x_2 + 0,472x_3$	-	-	85,40	85,40

Dari hasil uji hipotesis seperti ditampilkan pada tabel di atas maka dalam pembahasan hasil penelitian ini dijelaskan hubungan tiap variabel (X) sebagai variabel bebas terhadap (Y) sebagai variabel terikat dan secara bersama-sama semua variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap (Y) sebagai variabel terikat sebagai berikut.

Adanya hubungan yang signifikan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Adapun tugas kepala sekolah dalam menerapkan Kepemimpinan transformasional ini meliputi; (1) Kemampuan merencanakan yaitu mampu menyusun dan menerapkan strategi, dan mampu mengefektifkan perencanaan. (2) Kemampuan mengorganisasikan dengan indikator yaitu mampu melakukan departementalisasi, membagi tanggung jawab dan mampu mengelola personal. (3) Kemampuan dalam pelaksanaan dengan indikator yaitu mampu mengambil keputusan, dan mampu menjalin komunikasi. 4) Kemampuan mengadakan pengawasan dengan indikator yaitu mampu mengelola, dan mampu mengendalikan operasional.

Adanya hubungan yang signifikan Disiplin kerja dengan kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Dikatakan bahwa Disiplin kerja erat hubungannya dengan aturan dan norma yang harus diikuti oleh semua warga sekolah yang meliputi kepala sekolah, guru dan pegawai sekolah. Hal tersebut menjadi sebuah landasan berperilaku bagi semua warga sekolah dengan tujuan untuk menciptakan kehidupan sekolah yang lebih teratur sehingga melahirkan kondisi yang kondusif dalam menjalankan segala aktivitas di sekolah, sehingga para guru bisa bekerja secara maksimal.

Adanya hubungan yang signifikan Motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar. Oleh karena itu perlu lebih intens dilakukan motivasi kepada guru baik motivasi eksternal dan terutama motivasi internal dari dalam guru sendiri. Dalam memperoleh motivasi internal guru senantiasa melakukan refleksi dan evaluasi diri terhadap kinerja selama ini dan terus memahami bahwa bekerja dengan profesi guru itu motivasinya adalah beramal untuk membangun generasi dan yakinlah bahwa kelak akan mendapatkan imbalan dalam keadaan yang tidak diduga.

Temuan dalam penelitian ini mengimplikasikan bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja guru membutuhkan Kepemimpinan transformasional kepala sekolah, peraturan sekolah juga harus dikuatkan untuk menciptakan disiplin kerja, dan motivasi kerja guru perlu terus digerakkan terutama motivasi internal bahwa kerja dengan profesi guru itu adalah sangat mulia, karena ikut berperan dalam membangun generasi bangsa dan selanjutnya bahwa menjadi guru itu merupakan amal ibadah yang tidak henti-hentinya pahala yang didapatkan bahkan sampai meninggalpun tetap mengalir pahala tersebut.

Kendala dalam penelitian ini adalah; (1) bahwa disiplin kerja guru yang belum merata, dari data terlihat masih ada sebagian guru yang malas melaksanakan tugas profesi, (2) motivasi kerja belum optimal sehingga kinerja tidak maksimal, hal ini akan berdampak pada mutu pendidikan karena guru merupakan garda terdepan dalam mewujudkan mutu pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan berikut akan disajikan simpulan bahwa; (1) Kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan angka kontribusi 72,50% hubungan positif antara Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kinerja guru sebesar 85,20% dan sumbangan efektif sebesar (SE) 31,26%, (2) Disiplin kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan angka

kontribusi 60,00% hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 77,40% dan sumbangan efektif sebesar 24,45%, (3) Motivasi kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan angka kontribusi 44,80% hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja guru sebesar 80,00% dan sumbangan efektif sebesar 26,69%, (4) Kepemimpinan transformasional, Disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar, dengan sumbangan efektif (SE) sebesar 85,40% dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberi kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru di SMK Kesehatan Bali Dewata Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A.A.G. 2016. *Statistika Dasar Untuk Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish
- Amboyo, A.F. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Sigi. *Artikel Penelitian Pendidikan*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/144564>
- Aninditya, S.N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari Yogyakarta. *Artikel Pendidikan*. Diunduh dari file:///C:/Users/User/Downloads/1219-Article%20texts.
- Ardiana, T.E. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi. *Artikel Penelitian*. Diunduh dari file:///C:/Users/User/Downloads/11-21-1-SM.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Cahaya, I.M.E. 2010. Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin kerja dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Penelitian kepada para guru SMP di Kecamatan Kuta Utara*. Tidak diterbitkan.
- Hadiana, N. 2018. Kepemimpinan Transpormasional Terhadap Kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Bandung Raya. *Artikel Jurnal Penelitian Kepemimpinan*. Diunduh dari <https://www.searchgate.net/publication/333981658>.
- Mujizatullah. 2018. Kinerja Guru Madrasah di Kota Gorontalo. *Artikel Jurnal Penelitian Kinerja Guru*. Diunduh dari <https://media.neliti.com/media/publications/294512>
- Permendiknas. Nomor 16 2007. *Standar Kompetensi dan Kualifikasi Guru*.
- Sanjaya, R. 2016. Kepemimpinan Transformasional yang Paling Baik. *Artikel Jurnal Penelitian Kepemimpinan*. Diunduh dari <https://www.researchgate.net/publication/310597118>.
- Slameto. 2018. Peningkatan Kinerja Guru Melalui Pelatihan beserta Faktor Penentunya. *Artikel Jurnal Penelitian Kinerja Guru*. Diunduh dari <https://www.researchgate.net/publication/322676521>
- Utar, K.T, Rasto. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Program Studi Pendidikan Manajemen Perkantoran. *Artikel Jurnal Manajemen Pendidikan*. Diunduh dari file:///C:/Users/User/Downloads/18019-38699-2.
- Wibowo, D.H. 2018. Motivasi Berprestasi Dalam Kaitannya Dengan Kinerja Guru. *Artikel Penelitian*. Diunduh dari <https://www.researchgate.net/publication/315110795>